

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KRAKATAU SARANA PROPERTI KOTA CILEGON

Nur Marliani Sari¹

nurmarlianisari@gmail.com

Hero Wirasmara Kusuma²

hwirasmara@gmail.com

Yulaikah³

yulaikah.se@gmail.com

Universitas Falatehan¹⁻³

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how leadership style, organizational culture and work discipline influence the performance of PT Krakatau Sarana Properti Cilegon City employees. This research is a case study research with quantitative research methods. The data sources used in the research are primary sources and secondary sources with data collection techniques in the form of interviews, questionnaires and documentation. The sample in this study amounted to 69 respondents using the Slovin formula. The statistical method used in this research is multiple linear regression analysis with SPSS Ver.25. The results of this research show that leadership style, organizational culture and work discipline partially or simultaneously have a significant influence on the performance of PT Krakatau Sarana Properti Cilegon City employees.

Keywords: *Leadership Style; Organizational Culture; Work Discipline and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon. Adapun penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan metode penelitian kuantitatif Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber primer dan sumber sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS Ver.25. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era perkembangan globalisasi saat ini, perusahaan harus selalu siap untuk menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat, bisnis harus dapat bersaing dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki cara berpikir dan bertindak yang baik serta ide-ide baru yang akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan pertumbuhan dan kinerja karyawan mereka serta memaksimalkan setiap aspek yang terkait dengan kegiatan bisnis.

Faktor yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karyawan atau tenaga kerja merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang berpotensi menentukan keberhasilan serta pencapaian sebuah perusahaan. Oleh karena itu, peran dan fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Apa pun perkembangan teknologi informasi yang digunakan, sebagai sarana pendukung yang tersedia, atau seberapa besar dana yang disiapkan, semuanya menjadi tidak berarti tanpa adanya dukungan sumber daya manusia profesional yang mengerakannya. Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling berharga dan vital bagi perusahaan karena mereka bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan semua kegiatan operasional (Rini & Adelia, 2017).

Di tengah gempuran persaingan yang semakin pesat, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan kendaraan utama dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk menata sumber daya manusia dengan

optimal dan memberikan perhatian yang layak serta memastikan bahwa hak setiap pekerja terpenuhi. Selain itu, perusahaan juga perlu memiliki pekerja yang memiliki kemahiran yang sesuai pada bagian perusahaan, loyalitas tinggi, semangat untuk berkembang, serta mampu mencapai target yang telah ditentukan.

(Sedarmayanti, 2017:307) bahwa Keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran krusial dalam mencapai efektivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang mampu berkembang dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan akan berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga mereka mampu memaksimalkan segala peluang yang ada dan mencapai target dengan semaksimal mungkin.

Faktor gaya kepemimpinan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat mencakup banyak hal, seperti mengelola, berkomunikasi, mengambil keputusan, dan memotivasi.

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin meminta atau membimbing karyawannya dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Anggi *et al.*, 2022).

Para pemimpin memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang beragam termasuk otoriter dan demokratis. Kepemimpinan otoriter biasanya dianggap sangat tegas, lekat, dan kurang tenggang rasa terhadap bawahan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis cenderung lebih

terbuka, mendengarkan bawahan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

Tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan akrab. Banyak dari mereka yang berada di bawah kepemimpinan yang egois, tidak mau berkolaborasi, tidak mau berkorban, dan tidak mau mendorong karyawan mereka untuk bekerja lebih keras. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Agus & Adella, 2015).

Pengawasan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat membangun keakraban yang baik. Kualitas pemimpin pada suatu perusahaan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh (Robbins *et al.*, 2015).

Bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi atau serangkaian tujuan. Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Semangat untuk bekerja lebih keras dapat membantu mencapai target perusahaan. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, karena melalui budaya ini terbentuk nilai-nilai dan standar yang menciptakan lingkungan dinamis di tempat kerja,

terutama di antara rekan kerja (Krisnaldy dkk, 2019). Berdasarkan masalah budaya perusahaan yang sering kita saksikan disekitar kita banyak karyawan yang kurang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suasana kerja yang baik. Sehingga dilingkungan perusahaan sendiri sering terjadi kerja sama yang kurang harmonis, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidang mereka masing-masing, dan kurangnya komunikasi dan kesenangan antar karyawan.

Di samping budaya organisasi, kedisiplinan pribadi seseorang juga sangat penting dalam pekerjaan mereka. Dalam sebuah organisasi disiplin kerja sangat penting karena memungkinkan anggota organisasi mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Disiplin merujuk pada kesadaran dan kemauan anggota organisasi untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi tersebut (Taufik dkk, 2021).

Sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia secara terencana dan berkelanjutan. Dunia bisnis membutuhkan orang yang memiliki keterampilan tinggi yang terus berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka melalui pengembangan organisasi sebagai wadah bagi peningkatan prestasi mereka sendiri. Salah satu tantangan utama dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang memiliki dampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Ketiga elemen ini memiliki peran sentral dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan tugas dan aktivitas yang telah direncanakan (Septyarini dkk, 2022).

Penelitian ini dilakukan di PT Krakatau Sarana Properti (KSP) merupakan

salah satu bagian dari subholding PT Krakatau Sarana Infrastruktur (KSI) yang sebelumnya dikenal dengan nama PT Krakatau Industrial Estate Cilegon (KSP). Resmi berdiri pada tanggal 1 Juli 2021, KSP menandatangani Perjanjian Kerjasama Operasi (KSO) dengan KSI pada tanggal 24 September 2022 tentang pengelolaan unit usaha PT KSI antara lain properti industri, properti komersial dan properti hunian.

Sebagai perusahaan dengan bidang usaha utama sebagai pengelola kawasan industri, kompetensi utama KSP adalah menyediakan dan mengelola kawasan industri dengan layanan lengkap dan terintegrasi. Layanan yang disediakan KSP mencakup fasilitas yang diperlukan oleh para investor di kawasan industri seperti infrastruktur dan utilitas kawasan diantaranya jalan, listrik, air dan gas, maupun fasilitas pendukung lainnya seperti hotel, sarana olahraga, perumahan dan lain sebagainya. Perumahan Bumi Rakata Asri merupakan salah satu unit bisnis Real Estate divisi PT Krakatau Sarana Properti yang merupakan perusahaan pengembang properti di Banten yang sebelumnya adalah PT Rakata Realtindo didirikan pada tahun 2001. Fokus utamanya adalah pengembangan proyek perumahan yang terintegrasi dengan berbagai fasilitas umum dan komersial. Didukung oleh tim manajemen dengan rekam jejak yang telah terbukti serta komitmen perusahaan pada kualitas dan integritas.

Perusahaan ini bergerak dibidang mengembangkan dan membangun suatu lahan atau tanah menjadi suatu produk properti beserta segala sarana dan prasarana yang lengkap didalamnya menjadi satu kesatuan sehingga memiliki nilai jual. Salah satu industri yang mengalami perkembangan pesat dan menarik banyak investor untuk menanamkan modal adalah *properti* dan *real estate*. Hal ini disebabkan oleh peningkatan jumlah gedung pencakar

langit yang dibangun dan mahal nya harga tanah, perumahan, ruko, apartemen, perhotelan, dan lain-lain. Hal ini didukung oleh pendapat (Lilia *et al.*, 2020) menurutnya meningkatnya permintaan terhadap tanah dan bangunan mengakibatkan melonjaknya pembangunan pada sektor property dan real estate. Investasi dibidang property dan real estate pada umumnya bersifat investasi jangka panjang dan akan berkembang sesuai dengan pertumbuhan ekonomi.

Dengan jumlah karyawan sebanyak 220 yang terbagi kedalam 15 divisi bagian, PT Krakatau Sarana Properti berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi kepentingan peningkatan perusahaan. Selain itu PT Krakatau Sarana Properti mengalami reorganisasi dan beberapa rotasi jabatan pada tahun 2023.

Pada tahun 2023 itu banyak divisi yang dirotasi, salah satunya seperti divisi HC (Human Capital) dengan divisi Real Estate yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja dari setiap divisi yang ada. Direktur Utama PT Krakatau Sarana Properti juga menyampaikan pada bulan Maret 2023 bahwa target pendapatan pada tahun ini sebesar Rp 520 miliar. Jumlah itu meningkat 39 persen dibandingkan pendapatan tahun sebelumnya yang belum diaudit yaitu sebesar Rp 374 miliar. Pencapaian laba tahun berjalan pada tahun ini ditargetkan sebesar Rp 103 miliar atau naik 1 persen dari laba yang belum diaudit pada 2022.

Karena hal itu, dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda setiap pemimpin dan beberapa karyawan yang dipindahkan ke divisi baru, yang dimana di divisi baru tersebut mereka merasa asing sehingga diperlukan adaptasi kembali untuk karyawan tersebut. Dimana mereka harus menyesuaikan kembali

dengan IK (Intruksi Kerja) baru yang berbeda dari kepemimpinan sebelumnya.

Selain restrukturisasi dan pergantian direktur utama pada tahun 2023 masalah lain seperti budaya organisasi juga terkait dengan kurangnya komunikasi di unit kerja dan kurangnya kerja sama tim, yang dapat menyebabkan perbedaan, konflik, dan kurangnya kerja sama karyawan. Semua masalah ini dapat menghambat kinerja perusahaan secara menyeluruh, termasuk masalah pada informasi, kreatifitas dan kesuksesan kerja. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan (Kusuma dan Rahardja, 2018).

Selain itu ada beberapa masalah terkait absensi karyawan karena beberapa karyawan lalai dalam mengisi absensi perusahaan dan beberapa tidak melakukan izin ketika keluar di e-office KSP. Akibat masalah tersebut, karyawan yang melakukan hal ini akan ditegur, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka dan bahkan mempengaruhi gaji mereka karena potongan absensi. Pada 8 November 2023 divisi HC&GA (Human Capital & General Affairs) PT Krakatau Sarana Properti melakukan monitoring sekaligus meninjau seluruh divisi melalui zoom meeting terkait mereka diharuskan melakukan fill in dan fill out pada link absensi, apakah itu tepat waktu atau terlambat. Selain itu zoom meeting yang dilakukan bertujuan untuk memantau aktivitas kerja masing-masing divisi agar tidak terjadi keterlambatan dokumen dan memastikan mereka disiplin.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh (Maudy Rosalina & Lela Nurlaela Wati, 2020). Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik

dan dapat diterima dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja para karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Girsang, 2019) disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi yang ada tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memberikan dampak signifikan dan begitu krusial peranannya dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Karena itu guna mewujudkan tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia perlu diterapkan secara optimal. Sebaliknya, jika sumber daya manusia di perusahaan tidak mengalami perkembangan yang signifikan atau mengalami masalah, hal itu dapat menyebabkan menurunnya kualitas perusahaan (Djaka *et al.*, 2023)

Ketika suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja tujuan organisasi akan mudah tercapai. Begitu pula sebaliknya, Ketika suatu organisasi mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi (Hero Wirasmara *et al.*, 2022). Setiap perusahaan hendaknya selalu mencari cara untuk memenangkan persaingan dengan cara mengelola perusahaan sebaik mungkin (Yulaikah *et al.*, 2023).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji ulang penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Sarana Properti (KSP) Kota Cilegon”.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelusuran penulis, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan penelitian penulis saat ini antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Suryani (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Travira Air” dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Travira Air.
- b) Kusuma Galan dan Rahardja (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pematang)” dengan metode analisis data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Sitompul (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam”. Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d) Dadang Baetullah (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Menunjukkan bahwa budaya organisasi paternalistik memiliki efek 7,6% pada kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki efek 22,2%, disiplin kerja memiliki efek 21,1%, dan secara kolektif, gaya kepemimpinan paternalistik, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki efek 28,1% pada kinerja karyawan. Bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian organisasi dan dampak kenyamanan karyawan terhadap kinerja.
- e) Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati (2020) dengan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Menunjukkan Hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik juga disiplin kerja yang diperoleh. Temuan ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan

- antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.
- f) Efhendy dkk (2021) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari tingkat disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya.
- g) Dewi Wahyuni dan Charles Bohlen Purba (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya manajemen, dan disiplin kerja semuanya memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan di PT Bintang Timur Sakti. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- h) Wirae Gunawan dkk (2022) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional mampu memberikan inspirasi dan pengaruh mendalam pada pegawai.
- i) Budi Sucipto (2023) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel terikat yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil yang paling dominan adalah motivasi, hal tersebut harus menjadikan perhatian manajemen perusahaan dalam mengelola SDM yang ada dalam sebuah organisasi.
- j) Aji Mulyadin *et al* (2023) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMP Negeri 1 Kedungwaringin”. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 1 Kedungwaringin Kabupaten Bekasi. Selain itu, faktor-faktor ini juga memiliki efek simultan pada kinerja. Kepala Sekolah SMPN 1 Kedungwaringin Kabupaten Bekasi harus berkomitmen pada gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan, berusaha menerapkan budaya kerja yang kondusif, serta mengevaluasi dan mengambil tindakan terhadap karyawan yang

melanggar peraturan sekolah.

Dalam melakukan analisis penelitian ini. Seorang pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan membutuhkan contoh yang baik dari seorang pimpinan mereka untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Pengaruh budaya organisasi juga dapat menciptakan suasana kerja yang baik di mana karyawan bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik dan terarah dapat membangun organisasi yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Jika seorang karyawan memiliki kedisiplinan dalam pekerjaannya, pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Hipotesis yang berfungsi sebagai dugaan sementara untuk menguji penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh antar variable Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara simultan

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dasar dari data-data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis lalu dianalisis dan diambil kesimpulannya. Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon. Tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di PT Krakatau Sarana Properti dan penelitian ini dilakukan untuk mengukur hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dalam hubungannya terhadap kinerja

karyawan. Alasan penggunaan penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel yang berupa angka yang perolehannya berdasarkan dari kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 220 karyawan yang terdapat dalam 15 divisi bagian di perusahaan PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon. Jumlah karyawan pada PT KSP sebanyak 220 karyawan, maka sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan dihitung menggunakan rumus Slovin berjumlah 69 karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti berupa hasil wawancara secara langsung dan hasil penyebaran kuisisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari responden laporan berupa hasil kinerja karyawan dan sejumlah literatur menggunakan buku, jurnal, artikel dan data-data dari perusahaan terkait.

Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisa data yang telah dikumpulkan yang dinyatakan dengan angka-angka. Metode analisis data kuantitatif merupakan data yang dapat dihitung secara riil dan menggunakan pendekatan metode statistik dengan menggunakan program komputer (SPSS vers.25) yang akan memudahkan dalam perhitungan dan diperoleh hasil lebih tetap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh dengan SPSS Vers.25, dan hasil pembahasannya adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.655*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.655*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data Primer diolah SPSS Ver.25, 2024)

Tabel 1. Hasil uji koefisien korelasi

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0.655, di mana berada pada rentang (0,60 – 0,799). Berarti tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,655 besarnya koefisien Gaya Kepemimpinan paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Sehingga, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independent yang lain.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Hasil uji koefisien korelasi

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0.625, di mana berada pada rentang (0,60 – 0,799). Berarti tingkat hubungan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,625 besarnya koefisien Budaya Organisasi lebih rendah dibandingkan dengan koefisien Gaya Kepemimpinan yang memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data Primer diolah SPSS Ver.25, 2024)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel uji

koefisien korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0.644, di mana berada pada rentang (0,60 – 0,799). Berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,644 besarnya koefisien Disiplin Kerja lebih rendah dibandingkan dengan koefisien Gaya Kepemimpinan yang memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon.

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.763 ^a	.582	560.139282	.582		38.210	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

(Sumber: Data Primer diolah SPSS Ver.25, 2024)

Tabel 4. Hasil uji koefisien korelasi berganda

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi berganda diatas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. F Change adalah 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berhubungan satu sama lain dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh

adalah 0,763, yang berada di antara rentang (0,60 - 0,799). Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan tersebut adalah 0,763 termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil pengaruh melalui analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Memberikan nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,763 yang menunjukan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Berdasarkan hasil pada penelitian diatas ini maka implikasi yang diperoleh yaitu semakin tinggi kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan perlu diterapkan dengan baik dan benar agar tercipta budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik pula, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Penting bagi setiap karyawan untuk selalu memperhatikan segala hal dalam bekerja secara detail dan rinci agar menjadi suatu kebiasaan atau budaya kerja yang baik bagi karyawan dilingkungan perusahaan tersebut.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon. Berdasarkan hasil analisis

dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Sarana Properti. Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Sarana Properti. Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Sarana Properti. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Sarana Properti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, D., Irawan, I., Adha, S., & Kusuma, H. W. (2022). Influence of Organizational Culture and Work Environment Toward Lecturer Performance With Intrinsic Motivation As Intervening Variables. *International Journal of Business, Economics & Management*, 5(4), 287–296. <https://doi.org/10.21744/ijbem.v5n4.1981>
- Agus, & Adella Rohma Daniar. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pupuk Indonesia (Persero). *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 31–52. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v1i2.285>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. : : Maneggio : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, Vol 2 No 1.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3367>

- Anggi, C. M., Samosir, & Sari, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 22–34.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Baetullah, D. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Pusat Kewirausahaan, Inovasi Dan Inkubator Bisnis.*, Vol 1 No 1.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3612>
- Efhendy, D. (2021). “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya”.
- Ghozali, I. (2018a). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan).” Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2018b). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(2), 159–170.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.
<https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hasibuan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 1, 134–147.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kusuma, Galan dan Rahardja, E. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pemalang)”,.
- Lilia, W., Situmeang, S. I. L., Verawaty, V., & Hartanto, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di BEI. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 627.
<https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.259>
- Maryati, T & Kusumayuda, A. (2021). Empirical Study of Job Stress, Turnover Intention, and Job Involvement. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management*

- (ICoSIAMS 2020), 176(ICoSIAMS 2020), 50–57.
<https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.008>
- Muhizan Tamimi, Budi Eko Soetjipto, Sopiah, D. T. K. (2022). Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Mulyadin, A., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1089–1098.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1873>
- Parijat Upadhyay, A. K. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. *International Journal of Information Management* 52(2):102100.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102100>
- Prof. DR. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., A. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja (Cetakan ke).
- Rini, A. A. S., & Adelia, C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia 3335. 4(4), 3335–3363.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. (2015). *Organizational behavior* (Ed. 12).
<https://doi.org/https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=286826>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 1 No 4.
- Septyarini, E., Oktaviani, D., & Tupen, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Vol 4 No 4.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1045>
- Setyowati, L., Marthika, L. D., Andhitiyara, R., Saprudin, Alfiana, Atiningsih, S., Nurhikmat, M., Nugraha, A., Yulaikah, Solovida, G. T., Padriyansyah, Rikah, Mulatsih, L. S., Siregar, R. A., Imaningati, S., & Riyadi, R. (2023). Analisis Laporan Keuangan.
- Sihotang, J. (2021). pengaruh penerapan budaya kaizen dan reward terhadap kinerja pegawai KKPN di sumatera Barat.
- Sinambela. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12.
- Sitompul, T. I. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam”.
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sucipto, B. (2023). “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,

- Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Sugiyono. (2013). “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND”. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). “Statistika Untuk Penelitian”. Alfabeta, Bandung, 84.
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode Peneliian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin kerja terhadap kinerja pendidik Yayasan Marvin. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen., Vol 5 No 1.
- Surya, J. D., Adiwinata, D., & Azizie, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Loyalty Di Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. Jurnal Manajemen Dan Bisnis ..., 4(2), 1–10.
<https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/1307%0Ahttps://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/download/1307/1191>
- Suryani, N. L. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Travira Air”,.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Nasional.
- Syahputra, F. A. (2018). Dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35168.99843>
- Taufik, M., Muhammad, L., & Prayogi, A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. Vol 2 No 1.
- Wahyuni, D., & Purba, C. B. (2021). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance. European Journal of Business and Management Research, 6(4), 209–214.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.978>
- Wati, M. R. dan L. N. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Wirae Gunawan, D. (2022). berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas”.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. H. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.